



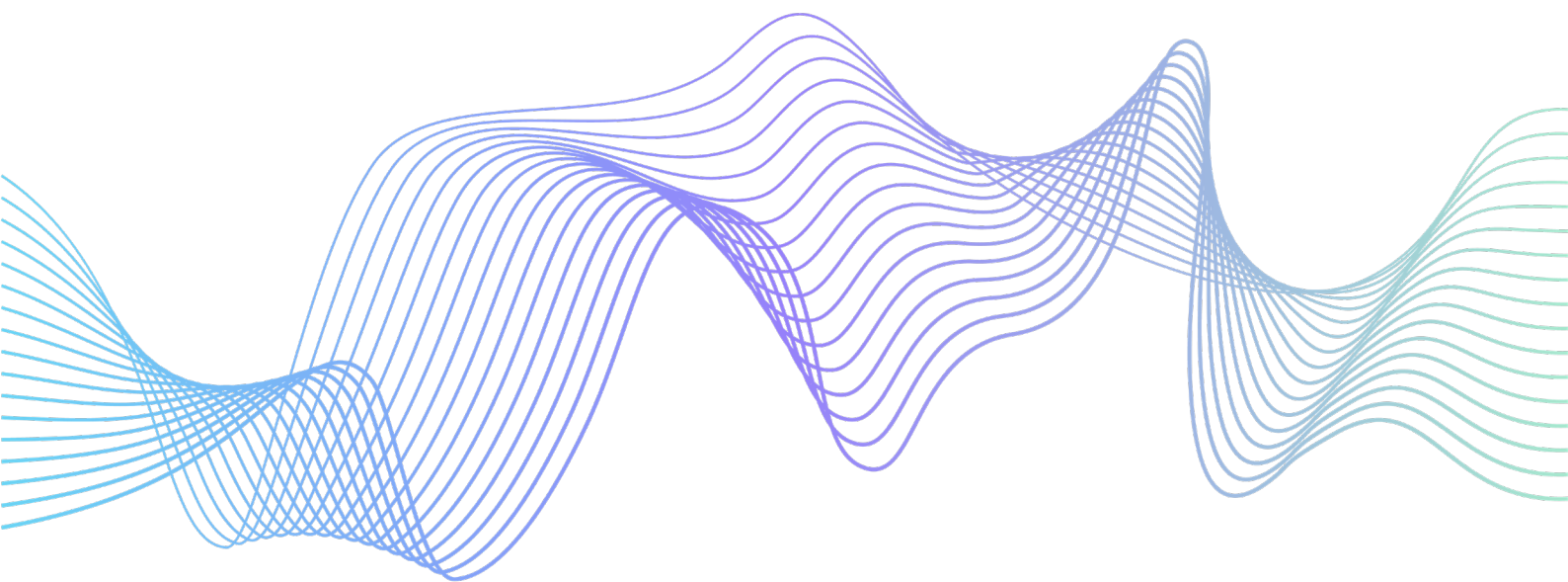
EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

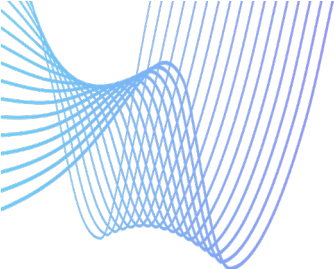


SKRYTÁ MÍSTA SOUČASNÉHO SVĚTA PRÁCE

Jak vést žáky k vynalézání lepší budoucnosti

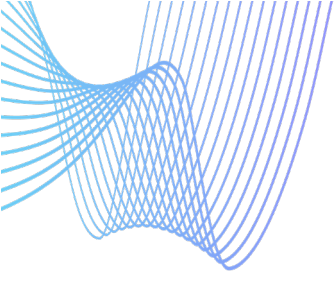
Alice Müllerová
Andrea Csirke





OBSAH

ÚVOD	3
SKRYTÁ MÍSTA SOUČASNÉHO SVĚTA PRÁCE Jak vést žáky k vynalézání lepší budoucnosti . . . (autorka Alice Müllerová)	4
PRVNÍ ČÁST	5
1. Co je vlastně práce a trh práce?	5
Prekarizovaná práce	6
2. Alternativy k současnému pojetí práce	8
DRUHÁ ČÁST (autorka Alice Müllerová)	10
1. Proč je důležité zabývat se světem práce v kariérovém poradenství?	10
2. Jak v práci kariérového poradce zohlednit téma sociální spravedlnosti?	11
Sociálně kritická role kariérového poradenství – Sultana, Hooley, Thomsen a další	11
Kariérové poradenství vzhůru nohama – Kamila Bolfová, Martin Nawrath	11
Navigace při hledání povolání – Thomas Diener	12
3. Další zdroje pro poznávání světa práce	13
Iniciativy	13
Metodické materiály	13
POUŽITÁ LITERATURA	15
AKTIVITY PRO SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ SE ŽÁKY (editorka Andrea Csirke)	16
AKTIVITA 1 – MAPA SVĚTA PRÁCE	17
AKTIVITA 2 – STRUČNÁ HISTORIE SVĚTA PRÁCE	18
AKTIVITA 3 – POSELSTVÍ O PRÁCI	20
AKTIVITA 4 – METAFORA PRÁCE	21
AKTIVITA 5 – VÝVOJ NA TRHU PRÁCE	22
AKTIVITA 6 – AKTUÁLNÍ TRENDY VE SVĚTĚ PRÁCE	24
AKTIVITA 7 – JAKOU BUDOUCNOST CHCEME?	29
O AUTORKÁCH	31



ÚVOD

Cílem této příručky je zamyslet se nad současným světem práce a dopady práce na kvalitu našeho života.

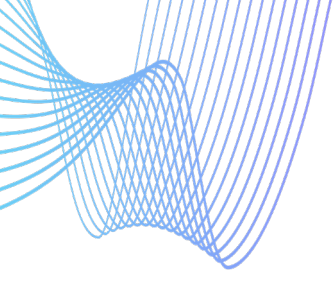
Změny na trhu práce přinášejí mnoho příležitostí, současně narůstá počet lidí, kteří se nedokáží na trhu práce uplatnit. Vznikají nové formy práce, současně se pro mnoho lidí pracovní podmínky zhoršují. To je patrné nejen v zemích třetího světa, ale i v evropských zemích, a v rámci stávajícího systému se nedaří najít způsob, jak tento trend změnit. Jako reakce na tuto situaci vznikají různé iniciativy, které se snaží hledat nová řešení.

V první části této příručky se zamyslíme nad limity současného světa práce, které přispívají k růstu sociálních nerovností.

V druhé části nabídneme zdroje pro hlubší porozumění tomuto tématu a odkazy na některé metodické materiály pro kariérové poradce.

Ve třetí části příručky vám pak nabídneme aktivity, které žákům umožní kriticky se zamyslet nad současným světem práce a prozkoumat možnosti, jak tuto budoucnost spoluutvářet.

Hledisko sociálně spravedlivé společnosti je neoddělitelně provázáno s tématem udržitelné budoucnosti. Samostatně najdete toto téma zpracované v metodické příručce Kariérové poradenství na cestě k udržitelné budoucnosti.



SKRYTÁ MÍSTA SOUČASNÉHO SVĚTA PRÁCE

Jak vést žáky k vynalézání lepší budoucnosti

ALICE MÜLLEROVÁ



PRVNÍ ČÁST

1. CO JE VLASTNĚ PRÁCE A TRH PRÁCE?

V průběhu historie se charakter práce proměňoval. V každém období platila jiná pravidla pro to, co je a co není práce. Měnil se také vztah k práci a okruh osob, které pracovaly. Za významné milníky, které přispěly ke změnám v pojetí práce, je považován vynález ohně, obdělávání půdy, s tím související vznik přebytků, který umožnil dělbu práce, městský způsob života a rozvoj průmyslu. Náš dnešní způsob chápání práce pochází z konce 19. století. Tehdy byla práce zakotvena v zákonech a předpisech jako regulovaná výdělečná činnost.¹ Ve 20. století se z práce stalo zboží podléhající ceně, a práce, která směnnou hodnotu nemá, se stala bezvýznamnou.

Práce či povolání je v dnešní době více než kdy dříve úzce spojeno s **identitou jedince**: Povolání je pro jedince ve společnosti důležitý ukazatel sociálního a ekonomického statusu (prestiž povolání), proto se přikládá důležitost výběru povolání. Z tohoto úhlu pohledu nemít práci znamená nejen nemít příjem, ale také ztrátu vlastní hodnoty a sociálních vazeb. Různá přesvědčení typu “bez práce nejsou koláče” nám pak brání v přijetí těch, kteří z nějakého důvodu nepracují nebo se nemohou na trhu práce uplatnit.

Práci chápeme také jako povolání. Povolání je specializovaná a pomocí vzdělání či vyučení osvojená pracovní činnost. Lze ji vykonávat buď v zaměstnání, nebo jako podnikání či jako svobodné povolání ve vlastní režii. Povolání často není chápáno jako prosté vykonávání práce, očekává se, že bude jedinci přinášet radost.

Trh práce je definován **nabídkou práce a její poptávkou**. Podle definice jde o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, kteří mají oba svobodnou volbu – zaměstnanec svou práci prodává a zaměstnavatel ji kupuje. Zajímavé je, že jsme zvyklí o práci uvažovat tak, že nám ji zaměstnavatel “dává”, skutečnost je však taková, že práci dáváme my zaměstnavateli a on ji od nás potřebuje.

Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikají pracovněprávní vztahy, které mohou mít různou podobu a jsou upraveny Zákoníkem práce. Tyto vztahy se neustále proměňují, jsou výsledkem společenské dohody a odráží vývoj a hodnoty různých historických období. Od konce 19. století se v Evropě rozvíjelo odborové organizování, které vyústilo v prosazení pracovních práv. **Sociální stát** zajišťoval **ochranu nejen těm, kteří pracovali, ale i lidem mimo zaměstnání** (nezaměstnaným). Systém tzv. flexicurity měl zajistit flexibilitu pracovních podmínek s vysokou mírou ochrany v nezaměstnanosti.

¹ <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/prag/12404.pdf>

V posledních několika letech se evropský trh práce proměňuje rychleji, než tomu bylo kdykoliv v soudobé historii. Mnoho charakteristik je dobře známých – vysoká míra nezaměstnanosti, ať už způsobená nedostatkem pracovních míst v určitém regionu či odvětví či v lepším případě neochotou zaměstnanců pracovat za nízkou mzdou či v nekvalifikovaných profesích, zanikání a vznik nových profesí a s tím spojená potřeba celoživotního vzdělávání a opakované **změny kvalifikace**. V posledních letech se k tomu přidává i snižování počtu pracovních míst z důvodu digitalizace, automatizace a robotizace.

Cílem už není dosažení trvalé zaměstnanosti, ale **udržení zaměstnatelnosti** v průběhu celého života. Zaměstnatelností se rozumí získávání a udržení takových osobních a profesních kvalit jedince, které zvyšují šance na získání zaměstnání, ale nezaručují je. Toto pojetí je spojené s představou člověka jako podnikatele, který sám sebe nabízí na trhu práce. V současném světě práce ale často nejde o problém zaměstnatelnosti, jde spíše o kapacitu zaměstnavatelů.²

Současný trh práce je založený na představě **neustálého růstu**. Růst by měla pracovní místa, zisky, firmy i průmysl – ale i náš výkon a efektivita. Ta je zajišťována požadavkem na **flexibilitu zaměstnanců a ztrátou jistot**, které v minulosti zaměstnání poskytovalo.

V souvislosti s požadavkem flexibility, digitalizací a automatizací se setkáváme s pojmem **nové formy práce**. Příkladem jsou tzv. platformové práce. Jsou charakteristické tím, že nabízejí větší míru volnosti, současně vyžadují nové kompetence, jako je schopnost řídit vlastní kariéru, neustále se vzdělávat, podnikatelské dovednosti a mnoho dalších.

PREKARIZOVANÁ PRÁCE

V souvislosti s výše popsány změnami na trhu práce poukazují sociologové na vznik nové společenské skupiny, tzv. **prekariát**. Co prekarizovanou práci charakterizuje a co k jejímu rozšíření přispělo?

Podrobně se tomuto tématu věnuje Guy Standing ve své publikaci Prekarizovaná práce.

Od 70. let minulého století měla v evropských zemích na vývoj trhu práce vliv ideologie zvaná neoliberalismus. Ta byla postavená na myšlence, že ekonomický růst a rozvoj přímo závisí na konkurenceschopnosti jednotlivých ekonomik, které mělo být dosaženo prohlubováním soutěže a soutěživosti a pronikáním tržních principů do všech oblastí života. Cílem bylo zvýšit flexibilitu pracovního trhu. V praxi to znamenalo přenesení rizika na zaměstnance a ztrátu jistot, které v tradičním zaměstnání měli.

Tento trend byl přirozeně podpořen nově nastupující generací zaměstnanců, kteří o flexibilnější pracovní úvazky měli zájem, protože již nechtěli následovat pracovní dráhy svých rodičů. Tyto změny vítali především více kvalifikovaní zaměstnanci, osoby s nekonvenčním životním stylem a další, kteří se vydali cestou sebezaměstnávání.

² <https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/kptp-02-22-sultana.pdf>

Jiní ovšem nesli negativní důsledky tohoto vývoje. Tuto skupinu nazývají sociologové pojmem **prekariát**. Prekariát označuje pracovníky, kteří nemají zaměstnanecké jistoty, tj. nemají kontrolu nad odpracovaným časem či trváním pracovní smlouvy, mají nízký příjem a malé možnosti kariérního růstu. Nejsou dostatečně chráněni pracovním právem, mají omezené možnosti kolektivního vyjednávání a malé nebo žádné zaměstnanecké benefity. Kromě jistoty práce a sociálního příjmu chybí členům prekariátu též na práci založená identita. Necítí se být součástí solidárního systému pracujících. To vše může mít i své pozitivní stránky, většina lidí je ale vnímá negativně.

Prekarizovaná práce má různé podoby. Standardní formy práce (tzv. hlavní pracovní poměr založený pracovní smlouvou na dobu neurčitou a na plný úvazek včetně zaměstnaneckých benefitů) jsou stále častěji nahrazovány tzv. **flexibilními formami práce** (zkrácené úvazky založené různými typy pracovněprávních dokumentů). Stinnou stránkou flexibility v pracovním čase a místě výkonu práce je například narušená hranice mezi prací a osobním a rodinným životem – například úklid kanceláří v časných ranních a pozdních odpoledních hodinách je typický zkrácený úvazek, který však nijak nepřispívá ke sladění pracovního a rodinného života. V současnosti roste také obliba tzv. home office. Práce z domova má také svá rizika. Studie poukazují na to, že někteří zaměstnavatelé vnímají home office jako benefit, který má být kompenzován zvýšeným pracovním nasazením. Z práce kdekoliv a kdykoliv se může stát práce vždy a všude.

U snížených pracovních úvazků a pracovních smluv na dobu určitou jsou zaměstnanci vystaveni **nižším příjmům, větší nejistotě a obavám z budoucnosti**. Skupinami, které jsou ohroženy prekarizací, jsou např. osoby v předdůchodovém věku, migranti, mladí lidé a lidé v odvětvích s nízkým finančním ohodnocením.

Další rozšířenou formou práce v dnešní době je práce formou **sebezaměstnání** (osoba samostatně výdělečně činná, živnostník, "na ičo", freelancer, atp.). Tato forma práce s sebou přináší kromě flexibility a potenciálně vyššího příjmu z důvodu nižších odvodů také negativní dopady, hlavně nižší ochranu před životními riziky. Sebezaměstnaná osoba přispívá oproti zaměstnancům méně na svůj důchod, nemá povinné nemocenské pojištění, a tudíž ani dávky z něj plynoucí jako nemocenské, ošetřovné a peněžitou pomoc v mateřství. Tento rozdíl v míře ochrany je problematický hlavně v případech, ve kterých pracovníka k externí spolupráci vyzve sám zaměstnavatel, jako levnější alternativu k pracovnímu poměru. Pokud práce vykonaná "na ičo" vykazuje znaky závislé činnosti (typicky jen pro jednoho zadavatele, dle jeho pokynů, v čase a na místě jím určeném, pod jeho logem atd.), pak se jedná o nelegální skryté zaměstnání, známé jako **švarcsystém**. Známým případem takto zastřené pracovního poměru jsou například kurýři a přepravci. Uber a další platformy je najímají jako nezávislé kontraktory (tedy bez ochrany, kterou poskytuje zaměstnanecký poměr, bez možnosti sdružovat se v odborech a účastnit se kolektivního vyjednávání). Soudy v několika zemích, např. v UK, Francii a v USA však vyhodnotily, že se jedná o zastřený pracovněprávní vztah a pracovník by měl být přehodnocen na zaměstnance a čerpat výhody s tím spojené.

V poslední době můžeme stále častěji vnímat kritiku současného vývoje světa práce a hledání možných alternativ. Předmětem kritiky jsou rostoucí sociální nerovnosti, dopady práce na planetu

Zemi a další nežádoucí dopady na kvalitu života jednotlivců, jako je stres, vyčerpání až vyhoření, pocit odcizení či ztráta pocitu užitečnosti nebo zbytečnosti vykonávané práce.

2. ALTERNATIVY K SOUČASNÉMU POJETÍ PRÁCE

„CÍLEM BUDOUCNOSTI JE PLNÁ NEZAMĚSTNANOST“

(ARTHUR C. CLARKE)

Jednou z iniciativ, které zásadním způsobem mění pohled na naše fungování, je **nerůstové hnutí**.³ Jde o myšlení napadající paradigma neustálého ekonomického růstu, které je jádrem kapitalistického systému, v němž žijeme. Hnutí sice vychází z ekonomické oblasti, ale prosazení jeho myšlenek by mělo vliv na všechny oblasti našich životů, například péči, uspořádání vztahů, způsob bydlení či práce. K dosažení nerůstové společnosti by tudíž bylo zapotřebí zásadní sociálně ekonomická transformace, která by vyžadovala postupnou proměnu sebepojetí člověka a kultury.

Prvním, kdo tento pojem použil, byl francouzský filosof a ekonomický myslitel Andre Gorz. Hlavním posláním nerůstové společnosti by podle Gorze mělo být osvobození lidstva od práce. Důsledně kritizoval posedlost plnou zaměstnaností a neustále rostoucí produkcí. „Hlavním cílem není ani maximální produkce, ani plná zaměstnanost, (...) nýbrž jinak organizovaná ekonomika, v níž je uspokojení potřeb zajištěno každému, výměnou za určité množství společenské práce, jež by zabíralo jen malý zlomek lidského života.“⁴

Nerůstové hnutí usiluje o vytvoření otevřených, propojených a lokalizovaných ekonomik, důstojný život pro všechny, zachování přirozeného způsobu života, snížení výroby a spotřeby, osvobození od jednostranného západního paradigmatu rozvoje, rozšíření demokratického rozhodování, sociální změnu a orientaci na dostatek místo čistě technologických změn a zvyšování efektivity s cílem řešit ekologické problémy.

Jak upozorňuje Serge Latouche ve své knize Malé pojednání o poklidném nerůstu, nerůstová vize kromě jiného znamená přehodnocení toho, co je pro nás důležité, a přerámování mnoha základních pojmů, které jsme zvyklí používat. V centru nerůstové ekonomiky se tak nachází pojmy jako péče, sdílení, spravedlnost, participace, ekonomická demokracie, dobrý život a dostatek. To nutně neznamená, že efektivita a konkurence mají úplně zmizet z povrchu zemského. Znamená to ale, že nemají patřit mezi základní organizační principy, na nichž budou ekonomické vztahy a instituce vystavěné, a které budou svým fungováním dále posilovat.

Podle některých průzkumů již dnes mladí lidé nastupující na trh práce kladou více důrazu na přátelské pracovní prostředí, jistotu a stabilitu a rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

Jiným příkladem řešení současné situace je **Iniciativa evropských občanů za nepodmíněný základní příjem**.⁵ Nepodmíněný, či někdy také všeobecný základní příjem, je definován jako

³ <https://degrowth.info/degrowth>

⁴ <https://a2larm.cz/2023/02/otec-nerustu-by-oslavil-ste-narozneniny-kdo-byl-andre-gorz/>

⁵ <https://eci-ubi.eu/>

příjem, který je vyplácen každému dospělému (případně v nižší výši i dítěti) občanu státu (případně i rezidentovi) bez jakýchkoliv dalších podmínek. Ten má mít především emancipační úlohu – umožnit lidem odmítat nevyhovující práci či práci se špatnými podmínkami a poskytnout větší variabilitu životních stylů. Může tak přispět ke snížení nezaměstnanosti (i v souvislosti s faktem, že technologie přebírají velké množství práce). O možnosti a pojetí všeobecného základního příjmu se vedou spory již mnoho let. Argumenty proti jeho zavedení jsou např. otázky spojené s financováním, obavy o svobodu a autonomii jedince či strach, že by lidé zlenivěli a nechtěli by vůbec pracovat.

Z výše uvedených charakteristik vyplývá snaha o přehodnocení našeho vztahu k práci tak, aby nebyla ústředním bodem našeho života, abychom vnímali všechny druhy práce jako rovnocenné a současně dali význam i jiným aktivitám a trávení volného času.

Nabízí se otázka, jakým způsobem je možné prosadit potřebné změny. Většina autorů věří v kolektivní akce, které umožní postupné propojování lidí a iniciativ. Za důležitý prvek v procesu změny považují vzdělávání, budování důvěry, zapojování jednotlivých aktérů. Ta může mít různou podobu od sympatie, podpory, účasti až po agitaci a organizaci ve prospěch prosazování drobných změn a alternativních pohledů na řešení současného uspořádání trhu práce.

Co charakterizuje tyto „vynořující se“ alternativy?

- **Apel na zpomalení** – omezení tlaku na výkon a efektivitu, včetně zkrácení pracovní doby
- **Zkracování pracovní doby** – mohlo by přispět také k řešení klimatické krize. Požadavek na zkracování pracovní doby při zachování stejné mzdy byl ostatně v minulém století předpokládán automaticky s rozvojem technologií a efektivitě práce.
- **Hodnotový posun** důrazu z individuální odpovědnosti za vlastní kariérový rozvoj k širším společenským a ekologickým souvislostem, podpora dialogu a spolupráce na všech úrovních.
- **Ocenění neplacené práce** zahrnující práci v domácnosti, práce v souvislosti s péčí o dítě, o stárnoucí rodiče a mnoho dalších činností sloužících k reprodukci.
- **Dobrovolná skromnost**, která je nahlížena jako širší pojem pro různě motivované nematerialistické životní styly, které odmítají vysokou spotřebu a hlásí se k „jednoduchému životu“.
- **Potřeba hledání smysluplné práce** (tzv. práce s přesahem) – smysluplná práce je popisována pomocí tří hlavní komponent: míra, v jaké lidé nacházejí ve své práci význam a smysl; přínos práce k nalezení širšího smyslu života; a touha a nástroje, kterými člověk svou práci pozitivně přispívá k většímu dobru.
- Snaha o zajištění důstojných pracovních podmínek. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje důstojnou práci jako „produktivní práci mužů a žen ve svobodných, rovných, bezpečných podmínkách zaručujících lidskou důstojnost“.
- Soběstačnost – např. domácí potravinovou produkci, naturální spotřebu, jídlo získané jako dar nebo výměnou za vlastní potraviny apod. Pro některé lidi může soběstačnost zahrnovat širší aspekty, včetně energie, oděvů a dalších potřeb.



DRUHÁ ČÁST

1. PROČ JE DŮLEŽITÉ ZABÝVAT SE SVĚTEM PRÁCE V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ?

Vzdělávání je jedním z důležitých prostředků, které mohou vyrovnávat vstupní podmínky a nerovnosti ve společnosti. Kariérové poradenství k tomu může do velké míry přispívat. Podle OECD je kariérové poradenství “systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“. Jde především o kariérové vzdělávání zaměřené na rozvoj potřebných kariérových kompetencí a další formy podpory kariérového rozvoje žáků. Pokud se zabýváme světem práce, důležité je kritické zkoumání informací a porozumění vlastním postojům a přesvědčením. Způsob, jakým o světě práce přemýšlíme a mluvíme, ovlivňuje naše volby a naše jednání více, než si často uvědomujeme.

To se týká nejen žáků, ale i samotných kariérových poradců. Jejich přesvědčení ovlivňuje to, jakým způsobem se žáky pracují. Přesvědčení, že budoucnost každého závisí jen na jeho vlastní péči a rozhodnutí, čili důraz na individuální odpovědnost každého jednotlivce vede k tomu, že se v poradenství budou více zaměřovat na rozvoj kompetencí k individuální uplatnitelnosti každého jednotlivce a jeho schopnosti obstát v konkurenci na trhu práce než na ekonomické a společenské souvislosti.

V současné době je ale patrná snaha toto zaměření rozšířit. Kriticky zaměřený kariérový poradce se bude tedy více zaměřovat na společenský kontext – na vzájemné vztahy a provázanost mezi jednotlivými aktéry a na možnosti změn, které povedou k sociálně spravedlivému a udržitelnému rozvoji a dobrému životu pro všechny. Nová definice kariérového poradenství toto pojetí reflektuje:

„Kariérové poradenství pomáhá jednotlivcům i skupinám zjistit více o práci, volném čase a vzdělávání, zvážit své místo ve světě a plánovat svou budoucnost. Klíčem k tomu je rozvíjení schopnosti jednotlivců a komunit analyzovat a problematizovat předpoklady a mocenské vztahy, vytvářet sítě a budovat solidaritu a vytvářet nové a společné příležitosti. Umožňuje jednotlivcům a skupinám bojovat ve světě, jaký je, a představovat si svět, jaký by mohl být. Kariérové poradenství může mít širokou škálu podob a vychází z různých teoretických tradic. Ve své podstatě je však účelnou vzdělávací příležitostí, která podporuje jednotlivce a skupiny v tom, aby zvážili a přehodnotili práci, volný čas a učení ve světle nových informací a zkušeností a aby na základě toho podnikli individuální i kolektivní kroky.“⁶ (Hooley, Sultana, Thomsen, 2018, s. 20)

⁶ Hooley, Tristram, Ronald G. Sultana a Rie Thomsen (Edit.) (2018) Career Guidance for Social Justice

2. JAK V PRÁCI KARIÉROVÉHO PORADCE ZOHLEDNIT TÉMA SOCIÁLNÍ SPRAVEDLNOSTI?

Kariéroví poradci a poradkyně by měli v rámci svého rozvoje posilovat citlivost k nerovnostem a nespravedlnostem. Tím mohou přispívat nejen k narovnání podmínek pro žáky, své klienty, ale také je podporovat v kritickém uvažování o světě a upevňovat jejich aktivní přístup k spoluutváření budoucnosti.

SOCIÁLNĚ KRITICKÁ ROLE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ – SULTANA, HOOLEY, THOMSEN A DALŠÍ

Kateřina Hašková se ve svém článku *Sociálně kritická role kariérového poradenství*⁷ věnuje rostoucí míře nerovností a představuje některé autory, které sociální spravedlnost tematizují.

Dlouhodobě se tématu věnuje např. Ronald Sultana, který v jednom ze svých posledních článků *Čtyři sprostá slova kariérového poradenství*⁸ poukazuje na důležitost citlivosti k používání jazyka nejen při práci s klienty, ale i v metodicko-koncepčním pojmání kariérového poradenství a vzdělávání.

Sultana se spolu s Tristramem Hooleym, Rie Thomsen a dalšími tématu sociální spravedlnosti věnovali v publikaci z roku 2018 *Career Guidance for Social Justice* (Kariérové poradenství pro sociální spravedlnost) a v propagaci tématu pokračují i na stejnojmenných webových stránkách.⁹ Další zdroje a promyšlení jsou potřeba, neboť je mnohdy obtížné navázat koncept sociální spravedlnosti do kariérového poradenství. Jaké může mít formy a podoby? Co znamená v praxi? Odpovědi nejspíš nebudou jednoduché návody, ale spíše dlouhodobá práce každého z nás na sobě. Ať už půjde o citlivost k používanému jazyku, reflektování vlastního prožívání i kritické hodnocení naší praxe, vzájemné učení se či respekt k žité realitě druhých a k jejím odlišnostem. Čeká nás dobrodružná cesta hledání.

Otázku proč dbát na sociální spravedlnost se tito autoři pokouší zodpovědět také ve svém článku *Kariérové poradenství pro sociální spravedlnost*¹⁰ v časopise *Kariérové poradenství* v teorii a praxi (str. 6). Cestu pro kariérové poradce vidí ve schopnosti hlouběji porozumět širším souvislostem současného stavu, ochotě „dělat dobré věci“ a odvaze představit si jiné způsoby „bytí na světě“.

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VZHŮRU NOHAMA – KAMILA BOLFOVÁ, MARTIN NAWRATH

Kamila Bolfová a Martin Nawrath v příspěvku *Zelenání – Kariérové poradenství vzhůru nohama*¹¹ doplňují originálně kariérové kompetence o takové, které by výraznou měrou mohly proměnit vztah člověka k sobě, ke své seberealizaci a k udržitelnějšímu a přirozenějšímu životu a světu

⁷ <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/>

⁸ <https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/kptp-02-22-sultana.pdf>

⁹ <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/>

¹⁰ <https://www.euroguidance.sk/document/casopis/11.pdf>

¹¹ https://www.euroguidance.sk/document/casopis/20/14_KPJ_2-2021_20_Bolfova-Nawrath.pdf

práce. Jako první popisují **umění uvědomění a všímavosti** neboli umění napojení se na sebe, na to, co mnou prochází. To je předpokladem k tomu, abychom uměli spolu-tvořit svůj život, propojit se s druhými v rámci skupiny, v respektu k Zemi a všemu živému. Další je **umění „ztratit se“**. Jde o schopnost na chvíli se zastavit jako předpoklad k tomu, abychom se dále vyvíjeli a v životě nacházeli nové obzory. Poslední je **umění aktivní naděje**, inspirované knihou stejného jména (J. Macyová a CH. Johnstone). Jeho předpokladem je změna naší identifikace, v rámci níž odhodíme příběh boje o nadvládu, moc, vítězství a místo toho se posuneme k plnění naší role v rámci širokého „týmu“ života na Zemi.

NAVIGACE PŘI HLEDÁNÍ POVOLÁNÍ – THOMAS DIENER

Thomas Diener je jedním z propagátorů „zeleného poradenství“, autor knihy *Esencia práce; Alchymia navigácie pri hľadani povolania*.¹² Působí v Rakousku, kde se zapojuje do mnoha projektů zaměřených na alternativní formy práce. Do České republiky přinesl svůj přístup Navigace při hledání povolání. Tento přístup vedle plánování a vůle zdůrazňuje neomezenou volnost a kreativitu při hledání smysluplné práce. Práce může být v souladu s našimi hodnotami a kvalitami a současně přínosná pro okolní svět. Porozumění světu práce, poznávání vlastních představ a jejich případné zpochybňování považuje za první fázi procesu volby povolání. Mnoho aktivit v další části této příručky je inspirováno jeho prací, proto jeho práci v této příručce také uvádíme.

Kariérový poradce může vést žáky k tomu, aby:

- **Lépe poznávali sami sebe:** Kdo jsem a jak trávím svůj čas?
- **Zamýšleli se nad svými možnostmi:** Jaké by bylo ideální prostředí pro můj život a mou kariéru? Jaké zdroje jsou dostupné pro mě i pro ostatní?
- **Rozuměli tomu, jak svět práce funguje:** Považuji podmínky na trhu práce za férové? Jaké jsou mé zájmy a potřeby, jaké jsou zájmy ostatních a jsou v tom nějaké rozpory?
- **Vytvořili si představy ohledně budoucnosti:** Jak chci, aby vypadal budoucí svět práce? Jak k tomu mohu přispět?
- **Přispívali ke spravedlivější budoucnosti:** Kdo jsou moji spojenci? Kdo další se potýká s podobnými problémy? Jak se s nimi mohu spojit a spolupracovat?

¹² https://is.muni.cz/el/fss/jaro2015/PSY533/um/55344926/Thomas_Diener-Kniha.pdf

3. DALŠÍ ZDROJE PRO POZNÁVÁNÍ SVĚTA PRÁCE

INICIATIVY

V České republice se problematice prekarizované práce dlouhodobě věnuje novinářka Saša Uhlová, která si na vlastní kůži vyzkoušela práci v mnoha různých odvětvích. Její reportáž **Hrdinové kapitalistické práce**¹³ může být zdrojem praktického poznávání jednotlivých prekarizovaných skupin, porozumění jejich životním postojům a dopadům na kvalitu života.

V průběhu let 2020 a 2021 proběhla řada diskusí, do kterých se zapojilo přes sto účastníků a účastnic z řad odborné veřejnosti i občanských organizací – od ekologických organizací až po odbory – zabývajících se pestrou paletou témat. Výsledkem společného dialogu je dokument **Nová dohoda: Program sociálně-ekologické transformace pro Českou republiku**.¹⁴ Nová dohoda chce položit základy diskuse o nových podobách ekonomiky, která bude víc sloužit lidem a životnímu prostředí a dá lidem více času pečovat o sebe navzájem i o naši krajinu. Výzva k sociálně-ekologické transformaci je všeobecnou výzvou k otevření diskuze o nutnosti provést transformaci ekonomiky tak, aby byla sociálně citlivá a zároveň udržitelná.

Samostatná kapitola je věnována otázce nového smyslu práce. V kapitole jsou podrobně rozpracovány takové politiky, které spojuje sociální a ekologické požadavky dnešní doby. Jde o zkrácení pracovní doby, konec levné práce, podporu debaty o nepodmíněném základním příjmu, mechanismů participace a demokratických forem podnikání a dalších požadavků, které budou prospívat společnosti a zdraví planety.

METODICKÉ MATERIÁLY

Jedním z důležitých zdrojů pro rozvoj kariérových poradců je nový e-learningový kurz **Kariérové poradenství pro 21. století**,¹⁵ volně dostupný pro zájemce v českém jazyce. Kurz vás provede důležitými fakty o měnícím se světě práce, roli kariérových poradců a možnostech kariérového vzdělávání. Kurz je výstupem mezinárodního projektu Erasmus plus a byl vytvořen odborníky z několika evropských zemí. Českým partnerem bylo Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj.

Podněty pro promýšlení tématu práce nabízí publikace **Eseje o práci**,¹⁶ vydaná nadací Friedrich Ebert Stiftung v roce 2015. Autoři se zabývají proměnami práce v historii a vlivy, které mění pojetí práce v současnosti.

O nových formách práce a výzvách pro kariérové poradenství najdete více v příručce **Kariérové poradenství pro klienty v nových formách práce; Výzvy a řešení**.¹⁷ Tato příručka vznikla

¹³ <https://a2larm.cz/2017/09/hrdinove-kapitalisticke-prace/>

¹⁴ <https://novadohoda.cz/>

¹⁵ <https://careerguidancecourse.eu/cs/>

¹⁶ <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/prag/12404.pdf>

¹⁷ https://www.oesb-socialinnovation.at/wp-content/uploads/IOI1_GIVE-Textbuch_CZ.pdf

jako a jejím cílem je podpořit kariérové poradce při porozumění probíhajícím změnám na trhu práce a souvisejícím nárokům na jednotlivé profese, které se promítají jako výzvy pro poradenství.

Zdrojem inovativních metodických materiálů pro práci se žáky jsou webové stránky **Futuropolis**,¹⁸ kde najdete materiály pokrývající témata práce, nerovností i klimatických změn. Tématem smysluplné práce se věnuje i organizace **Na Zemi**.¹⁹

Na webových stránkách **Platformy pro sociálně ekonomickou transformaci Re-set**²⁰ najdete příručku *Odvaha nerůst; Metody neformálního vzdělávání pro sociálně-ekologickou transformaci*.

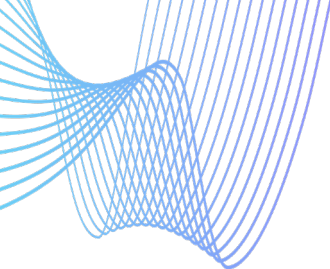
Dobrym zdrojem informací a příkladů alternativních životních stylů a projektů je také časopis **Sedmá generace**.²¹

¹⁸ <https://futuropolis.cz/>

¹⁹ <https://nazemi.cz/co-delame/prace/>

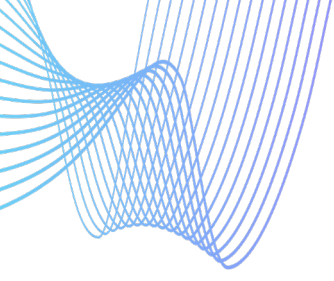
²⁰ <https://re-set.cz/download/Publikace/Odvaha-nerust.pdf>

²¹ <https://sedmagenerace.cz/>



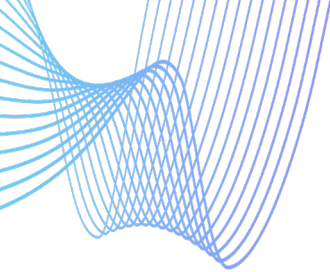
POUŽITÁ LITERATURA

- Guy Standing, *Prekariát; Nová nebezpečná třída*, Praha, Rubato, 2018
- Nick Srnicek, Alex Williams, *Vynalézání budoucnosti; Postkapitalismus a svět bez práce*, Praha, Masarykova demokratická akademie, 2020
- Joanny Macy a Chris Johnston, *Aktivní naděje; Jak čelit zmatku naší doby a nezbláznit se*, Alferia (Grada), 2020
- Serge Latouche, *Malé pojednání o poklidném nerůstu*, Tomáš Weiss – Za Tratí, 2012



AKTIVITY PRO SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ SE ŽÁKY

USPOŘÁDALA ANDREA CSIRKE



AKTIVITA 1

MAPA SVĚTA PRÁCE

(inspirace prací Thomase Dienera)

Cíl aktivity: Pojmenovat vlastní představy o světě práce a ve spolupráci s druhými toto vnímání rozšířit.

Pro koho: Tato aktivita je vhodná pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ a SŠ. Pro jednotlivce i pro skupinu (Skupina kreslí jednu velkou mapu).

Čas: 45 minut

Příprava:

Společně ve skupině se pobavte o světě práce. Co si pod tímto pojmem představit? Není snadné jednoduše popsat svět práce. Jsme limitováni svými znalostmi a zkušenostmi. Vlastní představy o světě práce můžeme konfrontovat s představami ostatních, nechat se jimi inspirovat a tím rozšířit naše možnosti pro budoucí volby a směřování. Nejdříve si definujte oblasti práce, jednotlivé odvětví apod.

Materiál: Čistý papír, barevné pastelky.

Zadání:

1. Nakreslete mapu či plán toho, co se podle vás nazývá „Svět práce“. Zakreslete jednotlivé oblasti, které patří do vašeho plánu – velké podniky, malá řemeslná družstva, univerzity či vědecké instituce, mimovládni organizace, nezávislí podnikatele, školy, podnikatele v sociálních službách atd., jejich charakteristiky, vzájemné vztahy apod. Zároveň vymezte jednotlivá odvětví jako např. turismus, těžký průmysl, obchod atd.
2. Jak jsou jednotlivé složky ve vaší mapě uspořádané? Kde jsou konkrétní oblasti práce umístěné? Jsou nějaké oblasti, které vyčnívají nad ostatními? Jsou tam neproniknutelné oblasti jako lesy, močály, ostrovy, vilové čtvrti či slumové sídliště?
3. Můžete použít například symboly, náčrty, slova. Nemusí to být žádné umělecké dílo.
4. Ve skupině pak žáci představí svou mapu – co je v ní znázorněné a jakým způsobem. Navzájem tyto obrázky porovnájí.

Reflexe:

Kdy a kde vám vaše mapa může při rozhodování o budoucnosti (při hledání práce) pomoci, nebo naopak, kdy se může stát přítěží?

Tip:

Aktivitu lze kombinovat s emočními kartami. V tomto případě se žáci podívají na svoji mapu v kontextu vybrané karty a přemýšlejí o pocitu, který se jim přitom objeví. Ve skupině si o tom promluví.



AKTIVITA 2

STRUČNÁ HISTORIE SVĚTA PRÁCE

(inspirace prací Thomase Dienera)

Cíl aktivity: Uvědomit si 1) svázanost pojetí práce s konkrétní epochou a 2) relativitu konceptu práce.

Pro koho: Tato aktivita je vhodná pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ a SŠ.

Čas: 2 x 45 minut

Zadání:

1. Učitel*ka představí “stručnou historii práce”. Dnešní pojem “práce” byl pro naše předky dlouho neznámý a vznikl později pravděpodobně s rozvojem zemědělství. Každé nové období přineslo své pojetí práce. Když si toto uvědomíme, zjistíme, že dnešní pojetí práce nemusí být chápáno jednoznačně. A rozhodně není poslední. Je součástí dalšího vývoje světa práce. Níže nabízíme body pro inspiraci.

Prehistorická doba – pouze práce potřebná k získání dostatečného množství potravy a ošacení (cca 3 hodiny) – zbytek svátky, rituály, odpočinek.

Antika až středověk – práce jen pro otroky, nepracovat bylo privilegium. O tom, kdo bude pracovat, rozhodovalo postavení ve společnosti.

Reformace a osvícenství udělaly z práce prostředek sebeurčení – práce získala společenskou prestiž.

Průmyslová revoluce vytvořila dělnickou třídu. Odbory přinesly pracovní práva. Práce se stala předmětem společenské regulace (pracovní doba...). Zlepšují se technologie, narůstají práva zaměstnanců.

V současnosti se práce více spojuje s vědomostmi. Mizí jistoty, získané v předchozí době. Ze zaměstnanců se stávají flexibilní „podnikatelé“. Svět práce se rozpadá na jednotlivé „scény“ s vlastním jazykem a rituály.

2. Skupina se rozdělí na malé skupinky 3–5 žáků. Každá malá skupina dostane pracovní list s příslušným obdobím, kterému se bude věnovat. Skupina bude mít 10 minut na diskusi a pokusí se definovat hlavní myšlenku období, jemuž se věnují. Poté se pokusí vcítit do rozmanitých tříd v příslušném období a pochopit, jaký mělo význam slovo “práce” v tomto období. Poté se skupiny setkají a představí svá zjištění ostatním.

Otázky, na které hledají jednotlivé skupiny odpověď:

- Jaký byl význam pojmu “práce” v období, kterému jste se věnovali?
- Jaké byly rozličné společenské třídy ve vašem období? Kdo zažíval práci rozdílně?
- Jakou roli hrála práce v životě pracujícího člověka? Kolik času trávil prací? Jak souvisela s jeho společenským postavením? Co je dodnes platné a co už je úplně jinak?
- Jsou zde nějaké aspekty, které vám připomínají vaše názory na svět práce nebo vaši životní zkušenost nebo zkušenost vašich rodičů či prarodičů?

Tématem závěrečné diskuse a reflexe bude “budoucnost světa práce”. Žáci a žákyně mají za úkol zamyslet se nad možnými jejími alternativami a o tom, které z nich považují za možné, žádoucí, a naopak, které alternativy nejsou podle nich žádoucí a proč.

Pro inspiraci:

<https://pracebudoucnosti.cz/>

[The Future of Work - How Work Will Look Like by 2030 | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)

[Top 10 Jobs of the Future - For \(2030\) And Beyond | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)



AKTIVITA 3

POSELSTVÍ O PRÁCI

Postoje a vztah k práci často přejímáme z převládajících hodnot společnosti. Největší vliv na jejich utváření má ale rodina a blízké osoby. Pro někoho pak je přirozené, že práce má člověka bavit, má se v ní mít možnost rozvíjet, zatímco pro jiného je práce nutné zlo. Porozumění těmto postojům tak může být důležitým krokem pro budoucí úspěch a spokojenost při výběru dalšího profesního směřování.

Cíl: Porozumět tomu, jak nás formují zkušenosti rodičů při vytváření vztahu k práci.

Pro koho: Tato aktivita je vhodná pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ a SŠ.

Čas: 45 minut

Příprava:

Této aktivitě předchází práce na tzv. rodinném stromu povolání. Žáci a žákyně zamýšlejí, jaká povolání se vyskytují v jejich rodině (sourozenci žáka / žákyně, rodiče, jejich sourozenci, prarodiče), v jakých prostředích a povoláních pracovali jejich předkové atd. Strom povolání lze rozšířit i na ukončené vzdělání jednotlivých členů rodiny. Cílem zamýšlení nad rodinným stromem povolání (vzdělání) je pojmenovat opakující se a výjimečné jevy a další souvislosti.

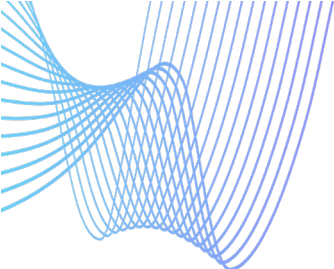
Zadání:

Úkolem žáků a žákyň je napsat úvahu, přičemž zamýšlejí nad následujícími otázkami:

- Kdo tě nejvíce ovlivňuje / inspiruje ve tvém profesním směřování? Proč?
- Kdyby ti rodiče chtěli předat poselství - co by o své práci řekli?
- Jaké mají neuskutečněné pracovní sny tvoje rodiče? Co si vždycky přáli dělat a nedělají?
- Jaká očekávání mají rodiče na tvou profesní budoucnost? Co by je potěšilo? Na čem jim záleží?

Tip:

Častým tématem, které se objevuje na akcích pro školní kariérové poradce, je, jak postupovat, pokud mají žáci jiná přání ohledně své budoucnosti, než je očekávání rodičů. Jak s rodiči o těchto rozdílech mluvit? Kde hledat podporu? Ideální je, když vedete žáky a žákyně k práci s portfolioem, kde jsou schované „důkazy“ pro jejich přání. V tomto případě můžete realizovat tripartitní schůzku, kde vám portfolio poslouží jako podklad pro společnou diskusi. Obecně je nejvhodnější posilovat sebevědomí žáků a žákyň, aby se cítili dostatečně kompetentní pro diskusi se svými rodiči a zkusili je vést k akceptaci jejich profesních aspirací.



AKTIVITA 4

METAFORA PRÁCE

Metafory jsou výborným způsobem pro zachycení zásadních prvků tématu. Obrázky nebo symboly mohou prezentovat různé části problému. Efekt jejich používání je podobný. Žáci a žákyně se víc zaměřují na podstatu tématu (problému, otázky k řešení apod.) a hledání nových možností vlastního postupu (řešení), a to cestou pojmenování metafory a cenné informace, kterou s ní mají propojenou. V poradenské práci lze využívat různé druhy metafor. Jako příklad uvádíme následující:

1. Metafora pracující s plynutím času, která umožňuje žákům a) uvědomit si, jak se věci, události, okolnosti apod. mění (jak to vypadalo před nějakou dobou, jak to vypadá teď, jak by to ideálně mělo vypadat v budoucnosti), a b) pojmenovat, které kroky jsou nutné k tomu, aby se dostali do určitého bodu v budoucnosti.
2. Metafora cesty zahrnující pohyb mezi lokalitami a pohyb v čase (např. kariérový plán, tzv. career roadmap), která umožňuje pracovat s nelinearitou rozvoje kariéry (křižovatky, odbočky, slepé uličky apod.).

Cíl: Rozšířit možné představy žáka/žákyně o práci. Popsat užitečnost práce v životě jednotlivce, komunity i společnosti pomocí metafory.

Pro koho: Tato aktivita je vhodná pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ a SŠ.

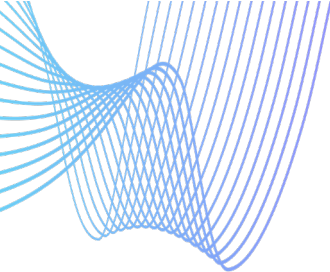
Čas: 45 minut

Zadání:

1. Využijeme různé typy obrázkových karet, buď fotky nebo kresby. Učitel*ka položí otázku: „Co pro vás znamená práce? Co si pod tímto pojmem představujete? K čemu byste práci přirovnali? Vyberte si obrázek, který vám nejlépe připomíná metaforu (symbol) práce.“ V případě omezeného počtu obrázků lze žáky/žákyně rozdělit do menších skupin.
2. Následuje sdílení. Učitel*ka zapisuje nápady na tabuli. Poté si každý žák/žákyně vybere metaforu (symbol), která je mu/jí nejbližší.
3. Následuje diskuze ve dvojicích, menších skupinkách či zpracování krátkého eseje metodou volného psaní.

Tip:

Aktivita ve své náročnější podobě, určena pro žáky a žákyně na SŠ, využívá příklad metafory práce. Lze ji využívat, nemáme-li k dispozici obrázkové karty. V tomto případě přiblížíme žákům/žákyním způsob, jak zamýšlet nad otázkami „Co pro vás znamená práce? Co si pod tímto pojmem představujete? K čemu byste práci přirovnali?“ uvedením příkladu: „Práce je jako bojiště. Je potřeba být dobře připraven, využít své silné stránky a mít spojence.“



AKTIVITA 5

VÝVOJ NA TRHU PRÁCE

Téma dynamičnosti situace na trhu práce otevíráme se žáky z důvodu, aby se naučili přemýšlet o své budoucnosti z perspektivy neustálých změn a připravenosti na ně. Pro žáky a žákyně je užitečné znát v hrubých rysech situaci v jednotlivých odvětvích národního hospodářství na přelomu 20. a 21. století a v současnosti, a na základě toho umět diskutovat o budoucnosti těchto odvětví v perspektivě 5 až 10 let. Zdůrazňujeme, že nemáme na mysli mít k dispozici přesné predikce a otevírat s nimi perspektivnost zaměstnavatelnosti v jednotlivých odvětvích za 5 - 10 let. Cílem je, aby si žáci a žákyně uvědomili, že se náplň práce a požadavky kladené na výkon práce v jednotlivých profesích neustále mění, což pro ně znamená nutnost učit se v průběhu celého života.

Cíl: Cílem následující aktivity je diskutovat se žáky a žákyněmi o vývoji jednotlivých odvětví hospodářství z pohledu změn uplatnitelnosti a požadovaných odborných a přenositelných kompetencí v těchto odvětvích.

Pro koho: Tato aktivita je vhodná pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ a SŠ.

Čas: 45 minut

Příprava: Tisk tabulky 1 podle počtu skupin, ve kterých žáci budou pracovat.

Zadání:

1. Rozdělíme žáky a žákyně do 3 až 5 členných skupin a rozdáme jim jednu vytisknutou tabulku/ skupina. Jejich úkolem je a) vybrat si jedno odvětví, b) na základě statistiky do r. 2020 nastínit trend vývoje počtu pracovníků v tomto odvětví v uvedených letech, a c) odůvodnit predikovaný trend ve vývoji situace v tomto odvětví.
2. Skupiny mají 15 minut pro práci v závislosti na počtu skupin. Po uplynutí času následuje prezentace práce skupiny jejím zástupcem/zástupkyní a společná diskuse.

Závěrečná reflexe:

1. Co znamená jistota neustálých změn ve světě práce pro vaše přemýšlení o budoucnosti? Jakým způsobem ovlivní vaše rozhodování skutečnost, že nevíte, co vás čeká na trhu práce po skončení školního vzdělávání?
2. Co od vás bude vyžadovat trh práce v budoucnosti, abyste mohli žít naplněný život a být spokojení?

Pro inspiraci:

<https://www.predikcetrhuprace.cz/>



Tabulka 1 Vývoj zaměstnanosti (v tis.) v odvětvích národního hospodářství v ČR (2000-2020)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	Povolání / pracovní místo vybrané pro odhad trendu vývoje	2025	2030	2040
1 Zpracovatelský průmysl	1 239	1 268	1 225	1 311	1 378	1 236	1 299	1 330	1 429	1 458	1 399				
2 Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	599	606	616	600	619	594	602	590	606	616	583				
3 Stavebnictví	456	445	454	455	481	465	425	414	386	384	395				
4 Zdravotní a sociální péče	285	298	317	323	321	340	333	354	360	370	405				
5 Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	333	316	313	316	317	329	306	319	330	343	348				
6 Doprava a skladování	328	325	319	320	328	328	309	296	314	328	327				
7 Vzdělávání	301	311	281	290	284	296	319	326	339	350	354				
8 Profesionální, vědecké a technické činnosti	144	140	149	172	195	202	212	222	251	267	258				
9 Ubytování, stravování a pohostinství	156	171	175	187	177	190	177	195	183	187	174				
10 Zemědělství, lesnictví, rybníkářství	231	218	194	174	159	151	149	137	149	148	137				
11 Informační a komunikační činnosti	98	106	105	109	118	137	125	149	148	169	180				
12 Administrativní a podpůrné činnosti	98	96	99	113	128	113	116	130	129	131	135				
13 Peněžnictví a pojišťovnictví	100	96	94	93	116	115	137	122	117	118	116				
14 Ostatní činnosti nezahnuté v řádcích 1 až 19	89	96	94	86	88	94	92	88	87	96	96				
15 Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	71	66	72	79	82	83	81	81	93	97	91				
16 Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	61	68	63	59	60	57	51	57	53	53	57				
17 Těžba a dobývání	70	61	58	54	55	48	43	36	39	33	31				
18 Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a spalovacími	41	46	42	50	53	50	46	55	49	56	67				
19 Činnosti v oblasti nemovitostí	27	27	31	31	40	40	46	46	39	46	41				

Škála pro odhad trendu vývoje počtu potřebných pracovníků ve vybraném odvětví: +++ značný nárůst, ++ nárůst, + malý nárůst, 0 beze změny, - mírný pokles, -- pokles, --- velký pokles



AKTIVITA 6

AKTUÁLNÍ TRENDY VE SVĚTĚ PRÁCE

Nabízíme vám druhou aktivitu, cílem které je otevřít téma dynamičnosti situace na trhu práce se žáky a žákyněmi a naučit je přemýšlet o své budoucnosti z perspektivy neustálých změn a nutnosti být na ně připravený/á. Opětovně zdůrazňujeme, že nemáme na mysli mít k dispozici přesné predikce a otevírat s nimi perspektivnost zaměstnatelnosti v profesi, o které přemýšlejí, za 5–10 let. Cílem je, aby si uvědomili, že se náplň práce a požadavky kladené na výkon práce díky vývoji technologií a umělé inteligence neustále mění, což pro ně znamená nutnost rozvoje tzv. přenositelných kompetencí a celoživotního vzdělávání.

Cíl: Cílem následující aktivity je diskutovat se žáky a žákyněmi o vývoji ve světě práce díky rozvoji technologií a umělé inteligence a o jejich dopadu na život jednotlivce. Během aktivity si zároveň rozvíjejí dovednost čtení s porozuměním, komunikační a prezentační kompetence.

Pro koho: Tato aktivita je vhodná pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ a SŠ.

Čas: 45 minut

Příprava:

Tisk přílohy 1 až 4 podle počtu žáků/žákyní ve třídě. Doporučujeme mít vyrovnaný počet příloh, tzn. pokud máme 28 žáků/žákyní ve třídě, vytiskneme každou přílohu 7x.

Zadání:

1. Žáci a žákyně si vyberou (dostanou) jeden text o trendu ve světě práce. Jejich úkolem je text přečíst a porozumět jeho obsahu, přičemž si mohou dělat poznámky. Na splnění úkolu mají 10 minut.
2. Žáci a žákyně se rozdělí do 4členných skupin tak, aby každý člen skupiny měl stejný text. Jejich úkolem je shodnout se na hlavním sdělení textu v několika větách. Cílem je umět prezentovat hlavní sdělení textu krátce a srozumitelně. Na splnění úkolu mají 10 minut.
3. V posledním kroku se členové skupin přerozdělí tak, aby byli v každé 4členné skupině přítomní žáci/žákyně s rozdílným obsahem textu. Každý člen skupiny má za úkol srozumitelně prezentovat hlavní sdělení svého textu ostatním členům skupiny, přičemž na to má 2 minuty.

Závěrečná diskuse a reflexe aktivity:

1. Co vám pomáhalo porozumět obsahu textu?
2. Co vám pomáhalo v roli prezentujícího krátce a srozumitelně představit hlavní sdělení textu? A co vám pomáhalo porozumět tomuto sdělení v roli posluchače?
3. Co od vás bude vyžadovat svět práce v budoucnosti, abyste mohli žít naplněný život a být spokojení?

Pro inspiraci: <https://nazemi.cz/>; <https://pracebudoucnosti.cz/>



AKTIVITA 6 PŘÍLOHA 1

Trendy ve světě práce – Big Data

Pokud jsme dnes prohlédli příspěvky na Facebooku, pustili si Spotify, šli si zaběhat s chytrým telefonem, vyhledali autobusový spoj do školy, či si přidali poznámku do Google kalendáře, rozrostly se díky nám tzv. Big Data – soubory dat, která jsou získávána z různých činností uživatelů, které odesílají informace k dalšímu vyhodnocení. Nejedná se přitom pouze o data týkající se obsahu, ale i o tzv. metadata, tedy jakási „data o datech“. Například kromě samotných informací v odeslaném e-mailu jsou to i data o tom, kdy a komu jsme zprávu odeslali. S rozvojem digitálních technologií dochází k rychlejšímu zpracovávání těchto dat. Výsledky potom mají různorodé využití.

„Ušito na míru“

Data jsou používána například pro větší zacílení služeb k zákazníkovi, k personalizaci, která je možná díky většímu povědomí o uživateli aplikace. Personalizaci v akci nyní můžeme dobře vidět na hlasových asistentech. Díky nim jsme nyní schopni hlasem spustit jak Beatles, tak ústřední topení, či nás asistent může dopředu upozornit na nadcházející zkoušku do školy.

I v lékařství můžeme vidět podobu personalizace. Pomáhají tak např. zjistit stav kardiovaskulárního systému skrze náramek snímající srdeční aktivitu a činnost srdce, rozpoznávat současný psychický stav u pacientů s duševními onemocněními (snímáním dat o jejich pohybu, kvalitě spánku, i z analýzy řeči mezi pacientem a pečovatelem) nebo mohou dopomoci k sebekontrolě drogově závislým, kteří se závislostí bojují svépomocí. Pomáhají tak skrze interpretaci obsahu psaných zpráv, místa pohybu aj.

Kdo vlastní moje data?

Přestože si lehce umíme představit přínos digitálních asistentů či využití analýzy dat v lékařství, sběr dat má i jinou stránku. Ztrátu soukromí nebo zbavení odpovědnosti za rozhodování o vlastním životě, protože bude zkrátka vytvářet mnohem informovanější rozhodnutí, než budou ta lidská. Je navíc třeba si uvědomit, že to jsou soukromé firmy, kdo s našimi daty disponuje. Kumulace a centralizace zpracovaných dat je trendem v současném podnikání a tvoří jeden ze základních stavebních kamenů pro koncentraci moci.

Stahují: Morální kompas

Jiný obraz využití Big Dat nacházíme v Číně. Na základě získaných dat Čína vyhodnocuje důvěryhodnost svých obyvatel. Cílem je sloužit k podpoře správného občanského chování (jeho odměňováním) a zabraňování toho špatného (trestáním).



AKTIVITA 6 PŘÍLOHA 2

Trendy ve světě práce – Gig Economy

Svět práce se mění i díky neustálému digitálnímu připojení každého z nás – skrze počítače a chytré telefony. To dalo vzniknout velkému množství digitálních platforem (Uber, Dáme jídlo, Airbnb a další), které propojují lidi nabízející své služby a lidi, kteří se je rozhodnou využít. Významnou skupinu digitálních platforem potom tvoří takové, jejichž nabídky je možné přijmout odkudkoli na světě. Pokud pracujete např. jako programátor, vývojář her, překladatel, stačí, abyste zadali svoje jméno a profesi, a kdokoliv si vás může najmout.

Pro popsání fenoménu se nejčastěji používá pojem gig economy, do češtiny zatím překládaný jako zakázková ekonomika. Jde o zadávání jednorázových zakázek nejrůznějšího charakteru přes digitální platformy a aplikace lidem, kteří dostanou zapláceno pouze za tento úkon. To na jednu stranu značně zvyšuje možnosti výběru zakázek pro každého pracujícího, na druhé straně čeká zájemce boj o to nabídnout svojí práci za co nejnižší cenu v konkurenci s lidmi, které mají úplně jiné mzdové podmínky a náklady na život. Mnozí lidé věří, že gig economy nabízí nezávislejší, svobodnější podobu práce a ekonomické osvobození lidí. Zakázková ekonomika umožňuje flexibilní zaměstnání, které je vhodné pro rodiče s dětmi či mladé lidi. Také dokáže nabídnout práci lidem, kteří jsou dlouhodobě vyloučeni z pracovního trhu – některé ženy, zástupci menšin nebo imigranti. Zlepšuje podmínky pro nastavení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Svobodný, ale unavený?

Na druhou stranu existuje nezanedbatelné množství lidí, kteří se na platformy spoléhají jako na hlavní zdroj příjmu. Nikdy si ale nemohou být jistí, že se jim podaří získat tolik zakázek, aby se užívali. Zatímco dělají jednu zakázku, tak si zároveň neustále hledají další práci, a to naráz na mnoha platformách. Na jedince to klade velké psychické nároky.

Tím ale výčet rizik spojených s tímto fenoménem nekončí. Práce není pokrytá zdravotním pojištěním. Pracovníci se těžko mohou dovolat nadřízenému o svá práva, když často dostávají příkazy generované automaticky. Je pro ně obtížné se sdružovat a společně se zasazovat o lepší pracovní podmínky. Na pracovníky jsou také přenášeny náklady na pořízení vybavení – auta, počítač, kola a mobilní telefony.

Sami digitální pracovníci začínají postupně za svá zaměstnanecká práva bojovat. Přelomový rozsudek padl v r. 2021 ve Velké Británii. Bylo soudem rozhodnuto, že Uber není jen technologickou zprostředkující platformou, ale zaměstnavatelem se všemi s tím souvisejícími povinnostmi. Roste také hnutí usilující o vytváření takových projektů, které budou stát na demokratických principech a spoluvlastnictví digitálních platforem, a nabídnou tak možnost spravedlivějších pracovních vztahů v budoucnosti.



AKTIVITA 6

PŘÍLOHA 3

Trendy ve světě práce – Robotizace a automatizace práce

Jak dobře vidí roboti

Využívání strojů a robotů pro práci není nic nového, proměňují výrobní prostředí již od průmyslové revoluce. Většinou se spoléhají na přesné naprogramování, načasování daného pohybu a na správnou polohu. To se mění s tzv. „strojovým viděním“ – stroje se okolo sebe začaly rozhlížet a pracovní úkony tak provádět lépe. Přelomovým se stává fenomén robotického 3D vidění. Výsledkem se stal robot, který se od dřívějších robotů liší tím, že není třeba ho složitě programovat, ale stačí mu pouze předvést pohyby, které má dělat. Navíc není třeba učit každého zvlášť – stačí úkony naučit jednoho robota a ten dovednosti předá ostatním pomocí obyčejné USB přípojky.

Trendy v automatizaci

Dalším robotickým fenoménem je 3D tisk – způsob výroby objektů založený na opakovaném pokládání tenkých vrstev materiálu na sebe. Díky tomu lze vyrábět objekty s křivkami, které je pomocí tradičních postupů možné vyrobit pouze obtížně, nebo vůbec. Proto je ideální pro výrobu vysoce specializovaných produktů. Dnes se 3D tisk používá nejvíc v leteckém průmyslu, ale existují i prototypy lidských jater nebo kostní tkáň, na kterých by se mohly testovat nové léky. Orgány pro transplantaci jsou zatím otázkou budoucnosti. Může se využít i pro tisk potravin (už dnes se tiskne například ozdobné cukroví) či pro stavbu budov.

Roboti na pracovišti

Pracovníci – roboti mají spoustu výhod. Nikdy se neunaví, nestane se jim pracovní úraz, což je dělá oproti lidské pracovní síle levnějšími. Pokud jde o souhru přesnosti, rychlosti a hrubé síly, roboti nemají konkurenci. S tím je spojený tzv. reshoring – situace, kdy se průmysl původně přesunutý do zemí s levnou pracovní silou vrací zpátky do původní země. Příkladem je textilní průmysl.

V našem století robotizace stále větší měrou zasáhne i sektor služeb. Bankomaty či samoobslužné pokladny nám už dnes nepřipadají jako něco nového či převratného. Postupně ale mohou nahradit například pracovníky v rychlém občerstvení – roboti už umí vyrobit čerstvý hamburger. Podobný osud může čekat maloobchod. Prodejní automaty už neprodávají pouze balené nápoje, ale například spotřební elektroniku, navíc jsou doplněné o infostánky, které zákazníkům poskytnou potřebné informace o produktu – prodavače pak už není potřeba. Čím dál více se také investuje do autonomních aut. Největším limitem je ale stále nepředvídatelnost lidí, zejména ostatních řidičů. Autonomní auta ovlivní ze všeho nejdříve zásilkové služby. Zmizí řidiči taxíků, limuzín, autobusů či nákladních aut.



AKTIVITA 6 PŘÍLOHA 4

Trendy ve světě práce – Strojové učení

Strojové učení je proces, kdy se počítač prokousává velkým množstvím dat a průběžně si na základě souvislostí mezi nimi píše vlastní program. Počítač se nejdříve učí z vyhodnocených dat a následně naučené postupy nejen uplatňuje, ale i průběžně zdokonaluje na základě nového „studijního materiálu“.

Jak probíhá strojové učení

Při dotazu (chceme, aby stroj poznal psa) začnou skrz síť proudit informace (jakékoliv obrázky) a výstupem je odpověď, kterou stroj porovná s předem vyhodnocenými daty (obrázky psa). Stroj ke správné odpovědi totiž sice nedojde hned napoprvé, ale má k dispozici mechanismy porovnávání a zpětné vazby. Pokud má k dispozici tisíce obrázků toho, jak má vypadat pes, bude častěji přicházet se správnou odpovědí a v okamžiku, kdy se ve svých odpovědích přestane dál zlepšovat, dosáhne síť stavu, kdy si příslušnou dovednost úspěšně osvojila.

Učlivé stroje na trhu práce

Z hlediska pracovního trhu bude mít strojové učení největší uplatnění patrně v prostředí call center, dále ale třeba i ve finančním poradenství šitém na míru na základě detailních informací o klientech a i v dalších bankovních službách. Strojové učení ukazuje, že automatizace neovlivní pouze nízkopříjmové, nekvalifikované pozice, ale i práci tzv. „bílých límečků“. Oborem, kde se dá strojového učení velmi dobře využít, je lékařství. Program je schopný nejen informace z různých koutů světa shromáždit, ale také v nich najít souvislosti a vyvodit z nich závěry. Takový program má dalekosáhlé využití například v diagnostice či při navrhování nejlepší léčby vážných nemocí.

Učící se algoritmy postupně ovlivňují i pracovní návyky a prostředí. Zaměstnavatelé, a zejména velké korporace, dnes sledují „pracovní“ data svých zaměstnanců. Monitorována je elektronická pošta, záznamy o telefonních hovorech, dotazy vyhledávané na webu, údaje o otevřených souborech apod. Dnes jsou tato data spíše používána pro ohodnocování, přijímání a povyšování pracovníků, lehce si ale můžeme představit, že časem mohou být použita pro vývoj softwaru, který by pomohl část vykonávané práce automatizovat. Stroje navíc na základě analýz dat budou schopné provádět mnohem informovanějších rozhodnutí, než jsou toho schopni lidští manažeři. V důsledku toho může docházet ke „zplošťování“ struktury organizací, protože bude potřeba méně manažerů na nižších úrovních.

AKTIVITA 7

JAKOU BUDOUCNOST CHCEME?

Cíl: Žáci a žákyně si představí různé alternativy budoucnosti v kontextu toho,

1. jaké jsou podle jejich názoru dopady lidské činnosti na jejich život, společnost a přírodu;
2. jaký scénář možného vývoje si žáci představují – co chtějí a nechtějí, aby se naplnilo, a co považují za možné.

Pro koho: Tato aktivita je vhodná pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ a SŠ.

Čas: 45 až 90 minut. Realizujeme-li aktivitu v rámci jedné výukové hodiny, je nutné přísně strukturovat její jednotlivé fáze, což může být na úkor kvality diskusí a závěrečné reflexe.

Zadání:

1. Na úvod si pustíme video o dopadech lidské činnosti na jednotlivce, společnost a přírodu (zmizení pracovních míst, rostoucí poptávka po vysoce kvalifikované pracovní síle, prekarizace, neustále rostoucí nerovnosti mezi jednotlivými skupinami společnosti, drancování přírodních zdrojů, selhání přírodních systémů apod.). Doporučujeme některé z animací britského ilustrátora a grafika Steva Cuttse na Youtube. Lze využít i obrázky na jeho webu, příp. čerpat inspiraci z jiných zajímavých zdrojů. Vždy dbáme na uvedení zdroje, abychom neporušili autorská práva. Cílem je otevřít diskusi se žáky o jednotlivých formách dopadu lidské činnosti na jednotlivce, společnost a přírodu. Žáci pracují ve skupinách 5 minut s tím, že zároveň rozdělí své nápady do tří skupin – ekonomické, sociální a ekologické dopady lidské činnosti. Poté je zástupce skupiny představí a učitel je postupně napíše na tabuli. Tato fáze aktivity trvá 15 minut.
2. V další fázi aktivity je úkolem žáků představit si a diskutovat o jednotlivých alternativách budoucnosti v modelu (ne)chtěná budoucnost x (ne)možná budoucnost. Jednotlivé charakteristiky těchto budoucností si zapisují na různobarevná lepítka. Tato fáze by neměla trvat déle než 30 minut, abychom měli dostatek času (15 minut) na závěrečnou reflexi.

<p>Charakteristiky chtěné a možné budoucnosti (Chci, aby se to stalo, a považuji to za možné.)</p>	<p>Charakteristiky chtěné a nemožné budoucnosti (Chci, aby se to stalo, ale nepovažuji to za možné.)</p>
<p>Charakteristiky nechtěné a možné budoucnosti (Nechci, aby se to stalo, ale považuji to za možné.)</p>	<p>Charakteristiky nechtěné a nemožné budoucnosti (Nechci, aby se to stalo, a taky to nepovažuji za možné.)</p>

3. V poslední fázi aktivity následuje reflexe, která může být individuální formou volného psaní, příp. skupinová formou diskuse. V případě velkého počtu žáků a žákyň ve třídě je lze rozdělit do menších skupin, které by měly být v jiném složení než při práci během první a druhé fáze aktivity.

Otázky pro reflexi:

Jak se změnil můj pohled na práci / na vztah k přírodě / na soužití v blízké komunitě a v rámci celé společnosti?

Co se mi teď honí hlavou?

Co pro mne bylo dnes nejdůležitější?

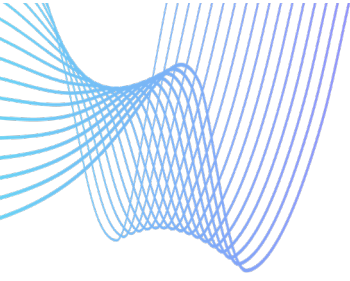
Moje ideální budoucnost aneb jak v ní chci žít, jak se v ní chci cítit a co k tomu budu potřebovat umět

Tip:

Je možné aktivitu upravit podle věku a připravenosti žáků a žákyň a využít rozmanité zdroje, které má učitel k dispozici, příp. jsou k dohledání na internetu (videa, audia, články, obrázky apod.).

Inspirace:

<https://futuropolis.cz/prispevek/prace-nici-svet-ale-nemusela-by>



O AUTORKÁCH

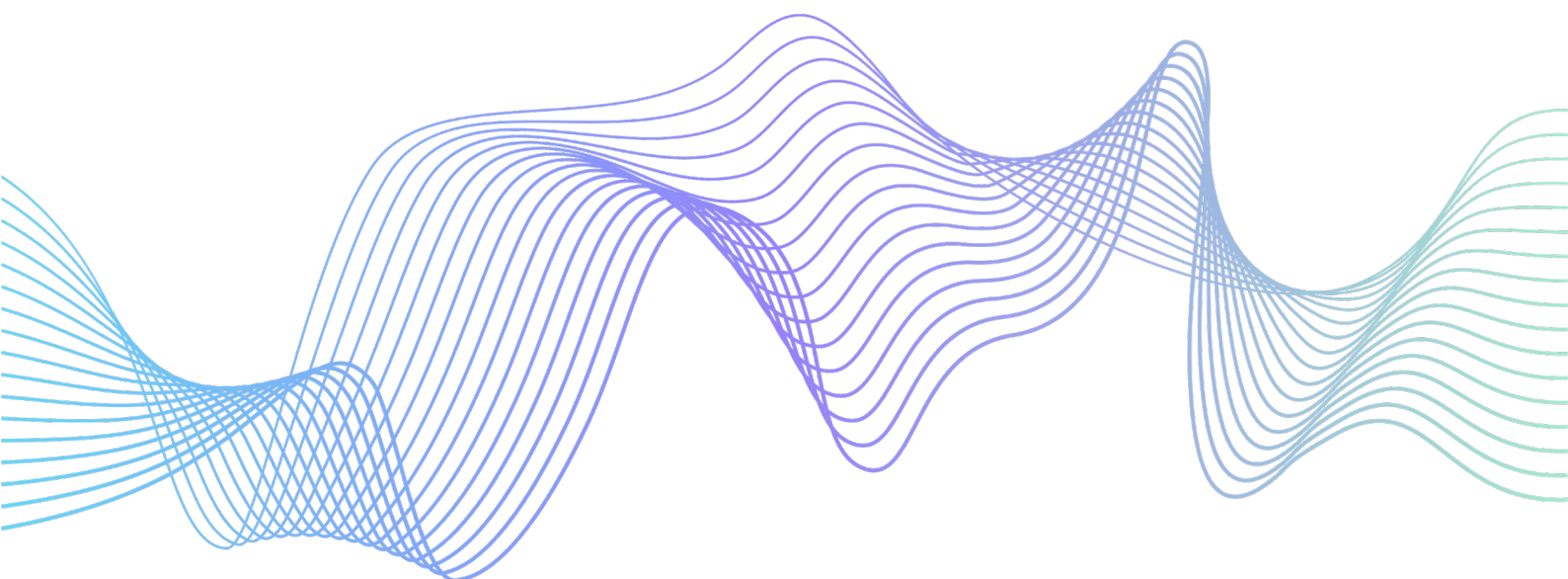
ALICE MÜLLEROVÁ působí jako kariérová poradkyně a lektorka kariérového poradenství pro různé cílové skupiny klientů i pro kariérové poradce. V průběhu své profesní dráhy pracovala v Centru Euroguidance, kde získala inspiraci z oblasti rozvoje kariérového poradenství v zemích EU. Je zapojená do řady projektů neziskových a příspěvkových organizací. Působí zde jako kariérová poradkyně, lektorka pro kariérové poradenství a metodik kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na školách. Je také spoluzakladatelkou Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s., kde je spolurealizátorkou projektu Kvalita v kariérovém poradenství.

ANDREA CSIRKE působí jako kariérová poradkyně, lektorka v oblasti kariérového poradenství a metodička kariérového poradenství na školách, t. č. na volné noze. Zároveň je studentkou doktorského studijního programu na Ústavu výzkumu a rozvoje vzdělávání při Pedagogické fakultě UK. Je zapojená do různých projektů neziskových organizací týkajících se kariérového poradenství. V rámci implementace krajských akčních plánů zaměřených mj. na podporu kariérového poradenství na školách spolupracuje s některými kraji jako je Středočeský kraj, Jihočeský kraj a Praha. Je spoluzakladatelkou profesního Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s. a spolu se svými kolegy pracuje na rozvoji standardů kvality v kariérovém poradenství a certifikace kariérových poradců.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**Skrytá místa současného světa práce
Jak vést žáky k vynalézání lepší budoucnosti**

© Alice Müllerová, 2023 (text první a druhé části)

Editorka aktivit pro žáky: Andrea Csirke

Grafická úprava: Hana Janoušková